PLAN D'ACTIONS QUALITE DE VIE AU TRAVAIL DE LA BRANCHE FAMILLE

Novembre 2013

Plan d'Actions Qualité de Vie au Travail

TABLE DES MATIERES

Préambule 4

- ❖ Le contexte 5
- ❖ Une préoccupation constante de la branche famille 5
- ❖ Les ambitions du PAQT 6

Rappel : La méthodologie d'élaboration et de suivi du PAQT 8

- ❖ Une élaboration participative 9
- ❖ Les références méthodologiques 9
- ❖ Un plan d'actions pluriannuel décliné localement 10

Les axes du PAQT 11

- ❖ Axe 1 : Piloter les changements en intégrant leurs impacts sur les conditions de travail 12
- ❖ Axe 2 : Donner du sens au travail 13
- ❖ Axe 3: Adapter les organisations et soutenir les fonctions managériales 14
- ❖ Axe 4 : Améliorer les conditions de travail 15
- ❖ Axe 5 : Prévenir et détecter les risques 16
- ❖ Axe 6 : Organiser la prise en charge des salariés en souffrance ou victimes de situations de crise 17

Les actions du PAQT 18

Action 1 : Formaliser et mettre en œuvre une méthodologie nationale de conduite des changements (objectif SDRH) 19

Action 2 : Identifier les passerelles et parcours entre les principaux métiers de la Branche et les faire connaître 20

Action 3 : Renforcer la communication autour des orientations stratégiques de la branche, des principaux changements et de leurs impacts (objectif SDRH) 21

Action 4 : Clarifier le sens des objectifs et rationaliser les indicateurs 22

Action 5 : Inciter les organismes à clarifier les rôles et responsabilités des différents niveaux de management opérationnel (Objectif SDRH) 23

Action 6 : Former et outiller les managers à la prévention des risques en matière de sécurité et santé des salariés 24

Action 7 : Mener un diagnostic santé et conditions de travail au sein de la Branche Famille associant, au plan national et local, les directions d'organismes, les partenaires sociaux et les salariés 25

Action 8 : Accompagner les organismes dans la prévention et la gestion des incivilités et agressions à l'accueil (Objectif SDRH) 26

Action 9 : Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale (Objectif SDRH) 27

Action 10 : Identifier et former un réseau de référents Santé et Sécurité au travail 28

Action 11 : Elaborer et mettre à jour le(s) documents(s) unique(s) des organismes 29

Action 12 : Conduire l'enquête Vie au Travail en 2016 (Objectif SDRH) 30

Action 13 : Permettre à tous les salariés d'accéder à une cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique 31

Action 14 : Diffuser des procédures types de gestion de situations de crise (suicide, harcèlement…) 32

Action 15 : Accompagner le salarié dans la réparation des dommages dont il peut être victime suite à une agression 33

Les experimentations du PAQT 34

Expérimentation 1 : Organiser un dialogue avec les salariés sur la notion de qualité du service rendu 35

Expérimentation 2 : Organiser des carrefours d'échanges de pratiques entre managers intra ou inter-organismes (Objectif SDRH) 36

Expérimentation 3 : Identifier les marges d'autonomie possibles dans le travail 37

Expérimentation 4 : Identifier les modalités possibles d'association des salariés et du CHSCT aux réflexions relatives à l'organisation des postes de travail 38

Annexes : répartition des actions par niveau de prévention et par besoins fondamentaux 38

PREAMBULE

LE CONTEXTE

Sous l'impulsion des Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG) conclues avec l'Etat, les branches de Sécurité Sociale sont amenées à repenser leur organisation de façon à pouvoir produire un service de qualité avec un niveau de risque maîtrisé, dans un contexte de moyens fortement contraints. La branche famille a notamment, au cours de la précédente COG, adapté son maillage territorial (départementalisation), mutualisé certaines fonctions (paye, éditique, traitement de prestations rares telle que les prestations des travailleurs migrants…), déployé une démarche de qualité intégrée.

La COG 2013-2017 prolonge et amplifie cette dynamique de modernisation: les mutualisations, les simplifications, le développement des téléprocédures, la réforme de la doctrine accueil, vont venir modifier les activités des salariés, faire évoluer leurs pratiques professionnelles et les compétences à mettre en œuvre.

Ces changements doivent, dès leur phase de conception, intégrer la dimension conditions de travail des salariés. Ceux-ci doivent être préparés et accompagnés lorsqu'il y a modification importante de leur environnement de travail, de façon à ce que les réorganisations portent leurs fruits en matière de service rendu tout en préservant la santé des salariés qui produisent ce service.

Le protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, le sécurité et aux conditions de travail a réaffirmé l'attention que porte la Sécurité Sociale aux conditions de travail de ses salariés. L'article 2.2 de ce protocole a fixé aux caisses nationales l'objectif d'élaborer des plans d'action afin de préserver la santé et la sécurité des salariés des organismes de leur réseau.

La nouvelle impulsion donnée par le protocole de 2012 s'inscrit dans la continuité des politiques RH de la branche famille qui portent de longue date une attention particulière aux conditions de travail et à la santé de ses salariés.

❖ *Une préoccupation constante de la branche famille*

Cette préoccupation s'est traduite par la mise en œuvre d'actions soit directement par la Caisse Nationale, soit par un soutien méthodologique de la CNAF aux organismes locaux qui développaient une politique en la matière. On peut rappeler à ce titre :

- La conception et diffusion (2009) d'un guide relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des seniors (en déclinaison du protocole d'accord institutionnel) ;

- La conception et diffusion (2011) d'un guide méthodologique facilitant la déclinaison locale du protocole institutionnel en faveur de la diversité et de l'égalité des chances ;

- La signature (fin 2010) d'un accord national de partenariat avec Pôle emploi en faveur de l'insertion professionnelle, au sein de la branche Famille, de personnes éloignées du marché du travail, tels que les travailleurs handicapés, les seniors et les jeunes issus des zones urbaines sensibles ;

- L'élaboration conjointe avec Pôle Emploi d'un cadre national d'utilisation de la Méthode de recrutement par Simulation (MRS), pour le recrutement des futurs « Conseillers service à l'usager » (novembre 2012) ;

- La conception et la diffusion d'un « kit incivilités » outillant la prévention et la gestion locales des incivilités externes (mi 2011) dont peuvent être victimes des salariés de la branche et conception fonctionnelle d'un outil statistique de signalement et de suivi des incivilités (mi 2013) ;

- La conception, à partir de pratiques de Caf, et diffusion, d'un livret méthodologique en faveur de la prévention des risques psychosociaux (octobre 2011) ;

- La mise en place (janvier 2013) d'une cellule nationale d'écoute et de soutien psychologiques externe à disposition de tous les salariés de la branche.

Par ailleurs, la Branche Famille s'est engagée dans une démarche de dialogue avec l'ensemble de ses salariés, en procédant à des enquêtes nationales d'opinions visant à connaître leurs perceptions et attentes en matière de qualité de vie au travail. Cette démarche initiée en 2008 et pour la première fois au sein de la Sécurité sociale, a été renouvelée en 2012 et le sera à nouveau en 2016. Ces enquêtes viennent alimenter les réflexions visant, d'une part à élaborer les COG de la Branche et d'autre part, à définir les axes stratégiques de la politique RH de la branche.

Enfin, le premier Schéma Directeur Ressources Humaines de la Branche (SDRH) pour 2013/2017, renforce cette préoccupation par l'adoption d'un engagement à agir en tant qu'employeur socialement responsable et en positionnant le Plan d'Actions Qualité de vie au Travail (PAQT) au cœur des actions y concourant.

❖*Les ambitions du PAQT*

Le présent Plan d'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail de la Branche famille a l'ambition non seulement de préserver la santé de l'ensemble des salariés, mais aussi d'améliorer, dans un objectif de progrès, leur qualité de vie au travail.

Ce plan part du constat qu'il n'y a pas d'opposition entre les objectifs de performance que se donne la branche famille dans la COG 2013-2017 et la qualité de vie au travail des salariés.

Au contraire, ces deux notions se renforcent mutuellement : un service bien organisé apporte de la fluidité dans les processus de travail internes et génère moins d'agressivité externe de la part de nos publics, et donc a des effets positifs sur les conditions de travail.

Inversement, un salarié qui évolue dans un environnement sécurisé, porteur de sens et offrant des perspectives d'évolution sera davantage présent et performant.

Ce plan a été élaboré en privilégiant de façon systématique les actions de prévention primaire (supprimer/prévenir le risque), sans pour autant négliger les dimensions secondaires (réduire le risque) et tertiaires (réparer).

Il a aussi cherché à être le plus précis possible concernant les rôles attendus de chacun (Caisse Nationale, Directions locales, Ucanss) et les modalités d'association de chacun (Instances représentatives du personnel et particulièrement CHSCT, salariés, Médecin du travail, référent santé au travail…).

Ce plan, structuré autour de 6 axes prioritaires, prévoit des actions assorties d'échéances précises de mise en œuvre. Il prévoit également des expérimentations qui seront évaluées afin de déterminer si leur généralisation au réseau peut être envisagée.

Le PAQT n'a donc pas vocation à être un simple document programmatique ; il a au contraire pour ambition d'améliorer la situation des salariés au plus près de leur poste de travail et dans leur activité quotidienne. C'est l'engagement que prend la branche famille vis-à-vis de ses salariés.

LA METHODOLOGIE D'ELABORATION ET DE SUIVI DU PAQT

UNE ELABORATION PARTICIPATIVE

Le plan d'actions qualité de vie au travail (PAQT) de la Branche Famille a fait l'objet d'une élaboration participative associant des directeurs et des responsables ressources humaines d'organismes, afin de prendre en compte l'ensemble des problématiques rencontrées localement et répondre au mieux aux préoccupations des salariés.

Plusieurs groupes de travail ont été constitués qui ont permis :

- de retenir les actions les plus pertinentes, à partir des préconisations d'actions identifiées dans le diagnostic conditions de travail et santé Ucanss,

- de définir les niveaux d'intervention des actions retenues (national ou local) ;

- de proposer les indicateurs et échéances adaptés,

- de préciser les conditions de mise en œuvre des expérimentations.

Ces travaux ont été soumis à l'Instance Nationale Ressources Humaines pilotée par la Direction ressources humaines réseau et associant des directeurs d'organismes. Ils ont été aussi présentés à l'occasion des rencontres annuelles des responsables ressources humaines de juin 2013.

Validé en Comité de direction (CODIR) par la Direction de la Cnaf, ce PAQT a fait l'objet de deux présentations à la Commission Paritaire Santé de l'Ucanss, permettant de tenir compte des remarques formulées par les partenaires sociaux.

Le PAQT sera ensuite diffusé au réseau en janvier 2014 afin de permettre aux organismes de le décliner localement.

❖ *Les références méthodologiques*

Souhaitant retenir pour le PAQT, les actions ayant le plus d'impact sur la santé, cinq besoins fondamentaux des salariés ont été définis, à partir des 10 facteurs clés identifiés par le Diagnostic conditions de travail et santé Ucanss. Ils ont guidé l'ensemble des travaux menés par la Branche.

Ces cinq besoins fondamentaux des salariés sont les suivants :

- le sens et la qualité du travail,

- l'autonomie et la maîtrise de sa charge de travail,

- la reconnaissance,

- l'évolution professionnelle,

- la sécurité.

Considérant qu'une démarche de prévention efficace doit agir le plus en amont possible en cherchant à agir sur les causes ou à corriger les situations pouvant générer des risques psychosociaux, la Branche s'est attachée à sélectionner des actions relevant en priorité du niveau de prévention primaire voire secondaire.

Toutefois, des actions relevant du niveau tertiaire ont été aussi intégrées au PAQT, notamment à travers son dernier axe.

Le tableau synthétique en annexe rappelle, pour chaque action, les besoins fondamentaux des salariés concernés et les niveaux de prévention visés. Il permet notamment de constater la prédominance des actions de prévention primaire.

❖*Un plan d'actions pluriannuel décliné localement*

Le plan d'actions national a une validité de 5 ans pour lui permettre de couvrir l'intégralité de la COG de la Branche Famille (2013-2017).

Il doit être décliné par chaque organisme sous la forme d'un plan d'action élaboré en concertation avec les partenaires sociaux locaux, au cours du 1er semestre 2014.

Le PAQT fait l'objet, au niveau de la Caisse nationale, d'un suivi et d'une évaluation en plusieurs temps :

- des bilans annuels destinés à évaluer le degré de réalisation des actions et le respect des échéances fixées,

- un bilan intermédiaire en 2015 visant à réactualiser le PAQT en intégrant les résultats du diagnostic santé (cf. Action 7),

- une évaluation finale en 2017 au moment de l'élaboration de la nouvelle COG et du prochain Schéma Directeur RH de la Branche.

LES AXES DU PAQT

❖ *Axe 1 : Piloter les changements en intégrant leurs impacts sur les conditions de travail*

Cet axe fait écho aux constats dressés par le diagnostic conditions de travail et santé Ucanss et l'enquête Vie au travail Branche Famille menés en 2012 :

- une massification et une accélération des changements,
- un manque de transversalité entre les projets,
- une insuffisance d'anticipation des impacts RH,
- un manque de lisibilité sur les métiers de demain et sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Consciente de la responsabilité de la tête de réseau en tant qu'initiatrice et pilote des principaux changements qui ont un impact sur les salariés, la Cnaf s'engage à travers cet axe pour les projets majeurs de la période à :

- concevoir et mettre en œuvre une méthodologie de conduite des changements, anticipant le plus en amont possible les impacts RH et organisationnels ;
- positionner la fonction RH comme une fonction stratégique et transversale aux projets de changement.

Afin d'offrir une meilleure visibilité sur l'avenir (gage de meilleures motivations et d'implication des salariés), la Cnaf souhaite à travers cet axe et à partir d'une démarche de GPEC qu'elle mènera sur toute la période :

- mettre en évidence les mobilités possibles entre emplois,
- identifier les besoins en compétences de demain et proposer les dispositifs d'accompagnement permettant aux salariés de les acquérir et/ou les développer.

Par ailleurs, pour répondre aux attentes exprimées par les salariés, en faveur d'une meilleure transparence en matière de rémunération et de parcours professionnels, la Cnaf s'engage, par ses orientations annuelles à :

- organiser les parcours professionnels sur la base du repérage des compétences à acquérir, de façon objectivée et en impliquant le salarié,
- à harmoniser progressivement les qualifications des principaux métiers de la branche.

Les actions rattachées à cet axe sont :

Action 1) Formaliser et mettre en œuvre une méthodologie nationale de conduite des changements

Action 2) Identifier les passerelles et parcours entre les principaux métiers de la Branche et les faire connaître

❖ *Axe 2 : Donner du sens au travail*

Les salariés ont exprimé, à travers les différentes enquêtes déjà citées, un besoin de sens sur les changements mis en œuvre au sein de la branche ainsi qu'un besoin de sens dans le travail qui leur est confié.

Concernant le sens des changements conduits par la Branche, la Cnaf met en place différentes instances d'échange avec son réseau de directeurs pour partager les orientations stratégiques (Conseil de réseau, séminaire directeurs, Comité Opérationnel de Branche, comité stratégique…).

Pour permettre le partage et la diffusion de ces informations en interne, avec les équipes, la Cnaf mettra à la disposition des directions locales des supports de communication et éléments de langage facilitateurs.

Concernant le sens au travail, un ensemble d'actions seront engagées au plan national et/ou local, visant à :

- rendre plus visible la contribution des salariés aux missions de service public ainsi qu'à la qualité de service rendu aux allocataires et partenaires. Pour éviter des conflits de valeurs et construire une vision partagée au sein des collectifs de travail, une expérimentation sera engagée avec quelques organismes sur les modalités d'instauration d'un dialogue, avec les salariés concernés, sur la notion de qualité de service rendu aux allocataires ;

- expliciter, objectiver et rationaliser les actions de reporting mises en œuvre au quotidien, car celles-ci sont vécues par les salariés comme chronophages et facteur de stress. Ce travail sera mené aux plans national et local, en associant les salariés concernés.

Les actions et expérimentation rattachées à cet axe sont :

Action 3) Renforcer la communication autour des orientations stratégiques de la branche, ses principaux changements et de leurs impacts

Action 4) Clarifier le sens des objectifs et rationaliser les indicateurs

Expérimentation 1 : Organiser un dialogue avec les salariés sur la notion de qualité du service rendu

❖ *Axe 3: Adapter les organisations et soutenir les fonctions managériales*

Toutes les études témoignent de l'importance jouée par le manager auprès de son équipe, et en particulier dans le maintien de la satisfaction au travail. Il constitue un maillon essentiel au bon fonctionnement interne. De par les différentes pressions qu'il subit (charges/moyens/objectifs), les responsabilités qu'il occupe (certaines pouvant conduire à des injonctions paradoxales) et les différents rôles qu'on lui attribue (développement des compétences des collaborateurs, organisation de son service, supervision de l'activité…), il exerce une fonction complexe, pouvant être un facteur de stress pour certains d'entre eux.

La Cnaf, à travers cet axe, souhaite agir à la fois sur le soutien au rôle de manager (de façon à garantir sa capacité à manager ses équipes de façon efficace et dans une approche socialement responsable) et le soutien aux personnes qui occupent cette fonction (bien-être au travail).

Pour soutenir le rôle du manager, l'action suivante est prévue :
- clarifier les rôles et responsabilités des différents niveaux de management au sein d'un organisme. Au plan national, il s'agit de formaliser des référentiels de responsabilités permettant aux directions d'ajuster, si besoin, la structuration de leur fonction managériale. L'enjeu est de réduire les zones de flou ou de redondance entre les différentes strates, qui sont des facteurs potentiels de risques psychosociaux et des sources de dysfonctionnement interne.

Pour soutenir les personnes dans l'exercice de leurs fonctions, plusieurs actions sont prévues :
- former les managers à la prévention des risques, y compris les agents de direction,
- mettre à leur disposition un kit opérationnel (les outiller, les sensibiliser sur ce qu'ils peuvent induire, comment ils peuvent désamorcer des situations ou se comporter dans des situations délicates ou à risque…)
- expérimenter, puis étudier les conditions d'une généralisation, une démarche d'échange de pratiques entre managers en intra-caf voire en intercaf.

Autre facteur identifié par le diagnostic santé Ucanss comme ayant un impact déterminant sur la santé des salariés, l'organisation du travail sera analysée à travers deux expérimentations :
- la première, dans l'objectif d'identifier les marges d'autonomie possibles dans le travail
- la seconde, dans l'objectif d'identifier les modalités possibles d'association des salariés et du CHSCT aux réflexions relatives à l'organisation des postes de travail.

Les actions et expérimentations rattachées à cet axe sont :

Action 5) Inciter les organismes à clarifier les rôles et responsabilités des différents niveaux de management opérationnel

Action 6) Former les managers à la prévention des risques en matière de sécurité et santé des salariés

Expérimentation 2 : Organiser des carrefours d'échange de pratiques entre managers en intra ou inter organismes

Expérimentation 3 : Identifier les marges d'autonomie possibles dans le travail

Expérimentation 4 : Identifier les modalités possibles d'association des salariés et du CHSCT aux réflexions relatives à l'organisation des postes de travail

❖*Axe 4 : Améliorer les conditions de travail*

Afin de disposer d'une évaluation ciblée sur les problématiques rencontrées par la Branche Famille, la Cnaf souhaite entreprendre un diagnostic auprès de l'ensemble des organismes de son réseau sur la santé et les conditions de travail de ses salariés.

Centré sur l'analyse des impacts produits par les principaux changements conduits au sein de la Branche dans le cadre de la COG 2013-2017 (mutualisations, démarche qualité intégrée, dématérialisation et simplification…), ce diagnostic conduira à dégager des préconisations d'actions et permettra d'actualiser, dans une démarche d'évaluation à mi-parcours, le PAQT Branche famille.

Dans l'attente des résultats de ce diagnostic, d'ores et déjà deux types d'actions sont engagés en faveur de l'amélioration des conditions de vie au travail :

- la première vise à agir sur le sentiment exprimé lors de précédentes enquêtes sur la dégradation des conditions de travail en termes de stress notamment lié aux actes d'incivilités. En effet, la Cnaf et les directions des Caf, tout en reconnaissant les situations difficiles de certains allocataires, souhaitent se mobiliser tout au long de la COG contre les actes intolérables d'incivilités et d'agressions commis à l'encontre des salariés de la Branche.

- la seconde vise à poursuivre l'effort entrepris par la Branche en matière de conciliation vie professionnelle et vie familiale. Il s'agit d'identifier les organisations et modes de fonctionnement qui permettent de répondre aux aspirations de nos salariés, tout en garantissant d'une part, l'exercice de la mission de service public dans des conditions optimales, et d'autre part, de maintenir le lien collectif essentiel que constitue l'entreprise. La Cnaf souhaite à travers cette action repérer les actions menées localement et les partager dans le réseau.

Les actions rattachées à cet axe sont :

Action 7) Mener un diagnostic santé et conditions de travail au sein de la Branche Famille associant aux plans national et local, les directions d'organismes, les partenaires sociaux et les salariés

Action 8) Accompagner les organismes dans la prévention et la gestion des incivilités et agressions à l'accueil

Action 9) Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale

❖Axe 5 : Prévenir et détecter les risques

Cet axe vise à doter la branche famille d'acteurs locaux, relais de sa politique en matière de santé et de sécurité au travail et mobilisés, au sein de leur organisme, dans des démarches de prévention et de détection des risques.

Ainsi, la Cnaf s'engage à faire désigner, dans les organismes locaux, des référents santé et sécurité au travail sur la base d'un référentiel interbranche précisant les missions attendues et les compétences nécessaires pour exercer cette fonction. L'Ucanss avec les Caisses nationales élaboreront des formations pour ces référents et les organismes devront veiller à les former. Pour les aider dans cette fonction, ils seront destinataires de toutes les actions menées par la Cnaf sur ce domaine ainsi que des travaux menés par la Commission Paritaire Santé interbranche.

Par ailleurs, afin d'activer une démarche de prévention des risques sur le plan local, la Cnaf s'associe à l'Ucanss pour redéfinir la méthodologie d'élaboration du document unique.

Enfin, l'enquête vie au travail conduite auprès de l'ensemble des salariés de la Branche Famille sera renouvelée en 2016 de façon à tenir compte de la situation des Caf en fin de COG et de pouvoir adapter les axes stratégiques de la politique RH de la COG suivante. Cette enquête permet en effet d'identifier les moteurs ou freins en matière de satisfaction au travail chez les salariés. Elle est aussi un capteur essentiel en matière de climat social aux niveaux local et national. Menée depuis 2008, à chaque fin de COG, ses résultats sont intégrés aux réflexions fondatrices de chaque nouvelle COG de la Branche.

Les actions rattachées à cet axe sont :

Action 10) Identifier et former un réseau de référents santé et sécurité au travail

Action 11) Elaborer et mettre à jour les documents uniques des organismes

Action 12) Conduire l'enquête vie au travail en 2016

❖ *Axe 6 : Organiser la prise en charge des salariés en souffrance ou victimes de situations de crise*

Consciente qu'une démarche de prévention des risques psychosociaux efficace nécessite aussi d'apporter de l'aide aux salariés en souffrance psychologique, la Branche Famille propose à l'ensemble de ses salariés l'accès, depuis le 31 janvier 2013, à une cellule externe d'écoute et d'accompagnement psychologique par téléphone.

L'objectif de ce service individualisé, anonyme et confidentiel, est de permettre aux salariés qui en ressentent le besoin d'aborder les sujets d'ordre professionnel ou personnel pouvant occasionner un sentiment ou une situation de mal être au travail.

Cette écoute, réalisée par des professionnels diplômés et expérimentés, se matérialise sous la forme d'un numéro de téléphone unique, anonyme et gratuit (numéro vert), disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Par ailleurs, afin d'accompagner les organismes et leurs salariés dans des situations de crise et leur permettre de réagir plus efficacement et rapidement, la Cnaf s'engage à élaborer, à partir du repérage de pratiques et de recommandations d'experts (ex : INRS, ANACT…) des procédures types de gestion de situations de crise (suicide, harcèlement…).

Enfin, en lien avec les actions mises en œuvre en matière de lutte contre les incivilités, la CNAF a conclu, pour la période 2011/ 2014, un accord cadre ayant pour objet de garantir aux organismes et à leurs salariés des indemnités, une protection juridique et le remboursement d'une assistance psychologique et ce, en cas d'accident corporel ou d'événement traumatisant, dont le salarié serait victime à la suite :
- d'une agression, d'un hold-up survenu dans le cadre professionnel ou lié à la qualité du préposé,
- d'un attentat, acte de terrorisme, mouvement de foules dû à une grève, émeute, mouvement populaire, actes de sédition ou rébellion.

Les actions rattachées à cet axe sont :

Action 13) Permettre à tous les salariés d'accéder à une cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique

Action 14) Diffuser des procédures types de gestion de situations de crise

Action 15) Accompagner le salarié dans la réparation des dommages dont il peut être victime, suite à une agression

LES ACTIONS DU PAQT

Action 1 : Formaliser et mettre en œuvre une méthodologie nationale de conduite des changements (objectif SDRH)

Objectifs :

Garantir et faciliter la prise en compte le plus en amont possible des impacts RH et organisationnels dans la conduite des changements et les dispositifs d'accompagnement des salariés de la Branche Famille

Présentation de l'action :

Description	***National***	-Doter les organismes d'outils permettant de réaliser des diagnostics d'impact RH (activités et compétences, effectifs, emplois) et d'identification des risques sociaux potentiels -Formaliser les étapes essentielles à respecter dans la conduite des changements et en particulier l'organisation de temps d'information et d'échange avec les salariés et d'association des IRP, le soin apporté aux actions de communications… -Outiller la fonction de conseil et d'accompagnement au changement exercée par les RH en mettant à leur disposition des grilles de diagnostic d'orientation professionnelle -Conduire des diagnostics d'impact RH pour les projets nationaux majeurs de la période et les partager au sein du réseau (Cf. action 7 du PAQT) -Positionner la DRH réseau dans les instances de pilotage des projets nationaux de façon à permettre une anticipation et une prise en compte des impacts RH dès l'amont des projets
	Local	- Réaliser des diagnostics RH d'impact des changements pour la période, permettant d'identifier les risques sociaux potentiels et d'intégrer les modalités d'accompagnement des salariés à mettre en œuvre - Enrichir le DU des analyses et diagnostics réalisés - Organiser régulièrement des temps d'échange avec les salariés concernés - Associer les IRP dès l'amont et tout au long de la conduite du projet - Impliquer en tant que de besoin d'autres compétences d'expert (référent santé, médecin du travail…)
	Ucanss	- Intégrer la prise en compte de l'anticipation des impacts RH et organisationnels dans les démarches d'accompagnement du changement proposées au sein des formations institutionnelles, notamment celles des ADD, RH et managers
Echéances		**31-12-2014 :** - Mise à disposition du réseau de la méthodologie et des outils associés **A partir de 2015 :** - Utilisation au national et en local de cette méthodologie
Indicateurs		Mise à disposition de guide et outils à l'attention du réseau % de projets pour lesquels ces outils ont été utilisés

Action 2 : Identifier les passerelles et parcours entre les principaux métiers de la Branche et les faire connaître

Objectif :

Offrir aux salariés de la visibilité sur les perspectives d'évolution professionnelle au sein de la branche, en terme de trajectoires entre emplois et de parcours professionnels possibles.

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Repérer les proximités entre emplois (cartographie) et identifier les mobilités à accompagner au sein de la branche - Actualiser, améliorer ou concevoir les accompagnements nécessaires - Organiser les parcours professionnels sur la base du repérage des compétences à acquérir, de façon objectivée et impliquant le salarié - Diffuser et organiser une communication de l'ensemble de ces travaux au sein de la branche
	Local	- Identifier en interne les parcours de mobilité à accompagner - Effectuer un bilan quantitatif et qualitatif annuel en direction de la Cnaf sur les mobilités mises en œuvre dans l'organisme - Construire les parcours professionnels proposés au sein de l'organisme sur la base des règles définis nationalement (appel à candidature, entretien…)
	Ucanss	- Faciliter les mobilités en étudiant les opportunités de développement de la politique de certification
Echéances		**31-12-2004** : Cartographie de mobilités sur les métiers
Indicateurs		- % de métiers concernés et de parcours identifiés - % d'accompagnements conçus

Action 3 : Renforcer la communication autour des orientations stratégiques de la branche, des principaux changements et de leurs impacts (objectif SDRH)

Objectif :

Donner de la visibilité sur les principales orientations de branche et les principaux changements ayant un impact sur les conditions de travail. Les partager au sein du réseau pour favoriser leur appropriation.

Description de l'action

Description	***National***	- Associer le réseau à la réflexion stratégique et opérationnel de la branche en organisant la contribution active des Caf (un directeur de Caf représentant les autres directeurs de sa région) aux différentes instances mises en place par la caisse nationale - Organiser une communication régulière à l'attention du réseau sur l'avancée des projets de changement et sur les actions menées par la Cnaf
	Local	- Participer aux instances mises en place par la Cnaf - Faciliter en interne et au sein des collectifs de travail l'organisation de temps d'échange et d'appropriation sur les orientations de la branche et leurs impacts (ex : à travers les différentes lettres circulaires…) - mobiliser l'ensemble des supports et actions facilitant la diffusion des informations à tous les niveaux de responsabilité (actions de communication ponctuelles, réunions régulières, rubriques dans journaux internes…)
Echéances		Annuel sur la période de la COG
Indicateurs		Nombre d'instances et de réunions organisées

Action 4 : Clarifier le sens des objectifs et rationaliser les indicateurs

Objectif :

Expliciter, objectiver et rationaliser les actions de reporting mises en œuvre au quotidien, en clarifiant le sens des objectifs visés et en limitant le nombre des indicateurs

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Conduire une réflexion sur les indicateurs de pilotage et de suivi des activités de la Branche pour : - Analyser leur pertinence au regard de l'activité concernée et l'objectif fixé, - Réduire leur nombre, - Veiller à la non redondance des indicateurs par une approche croisée - Rechercher toute solution d'automatisation et outils facilitant leur opérationnalité, - Définir chaque indicateur selon la méthodologie retenue pour le décisionnel de la branche, - Rendre visible les échéances de reporting annuel par domaine métier. - Intégrer le résultat de cette réflexion dans les formations destinées au management stratégique et opérationnel (en particulier les formations de manager service prestations)
	Local	- Organiser des temps d'appropriation en local pour favoriser le partage des objectifs visés, des méthodes à utiliser et sur l'exploitation des résultats faite en local ou en national - Communiquer aux domaines métier concernés sur les échéances prévisionnelles de reporting attendues - Conduire une analyse visant à identifier les redondances entre indicateurs, leur pertinence au regard des objectifs recherchés
Echéances		Bilan annuel sur la période de la COG
Indicateurs		- % d'indicateurs supprimés - % d'indicateurs automatisés

Action 5 : Inciter les organismes à clarifier les rôles et responsabilités des différents niveaux de management opérationnel (Objectif SDRH)

Objectif :

Permettre aux managers d'identifier clairement leurs responsabilités au sein de la ligne hiérarchique de leur organisme.

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Elaborer un référentiel national du management - Produire une grille d'analyse management qui facilite la clarification des rôles et responsabilités attendus des différents niveaux de managers
	Local	- Utiliser localement la grille d'analyse management pour préciser au sein de la ligne managériale de l'organisme les rôles et responsabilités des différents niveaux d'acteurs
	Ucanss	
Echéances		2014 : Production du référentiel national du management 2015 : Production et expérimentation en local de la grille d'analyse du management 2016 : utilisation en local de l'ensemble de ces outils
Indicateurs		Evolution des indicateurs relatifs au management dans l'enquête vie au travail

Action 6 : Former et outiller les managers à la prévention des risques en matière de sécurité et santé des salariés

Objectif :

Sensibiliser et accompagner les managers à leur rôle en matière d'amélioration des conditions de travail de leurs collaborateurs, les appuyer dans leurs pratiques.

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Participer à la conception et déployer un dispositif de formation adapté et l'intégrer dans SAM MO - Participer à la conception d'une action de sensibilisation sur la prévention des risques et la santé au travail dans le cursus de formation des ADD en lien avec l'En3s - Produire un kit opérationnel sur la prévention des risques à destination des managers (rôle des acteurs de la prévention, les principaux concepts de la prévention, le rôle du manager…) - Elaborer et diffuser une charte du management socio-responsable précisant les valeurs managériales portées par la Branche famille et incluant un ensemble de bonnes pratiques
	Local	- Former les managers y compris les ADD - Mettre en œuvre localement des actions de sensibilisations des managers, - Expérimenter le dispositif de formation dans le cadre de SAM MO
	Ucanss	- Concevoir, expérimenter et déployer un dispositif de formation adapté et l'intégrer dans SAM MO
Echéances		2015 : - Evolution des formations SAM MO et pour les ADD - Production du kit opérationnel sur la prévention des risques pour les managers - Diffusion de la charte de management
Indicateurs		% de managers formés/ total des managers % d'organisme ayant adopté la charte de management Nombre d'actions de sensibilisation réalisées sur le sujet

Action 7 : Mener une étude/diagnostic sur la santé et les conditions de travail au sein de la Branche Famille associant, aux plans national et local, les directions d'organismes, les partenaires sociaux et les salariés

Objectifs :
Prévenir l'impact sur la santé et les conditions de travail des salariés en : - tirant des enseignements des accompagnements mis en œuvre pour les projets à fort impact RH engagés lors de la précédente COG - dégageant des préconisations d'actions pour les principaux changements à mener au cours de la période 2013/2017 (Mutualisations, démarche qualité intégrée, dématérialisation et simplification…)

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Définir la méthodologie souhaitée (nombre d'organismes et acteurs associés, structure de pilotage, échéances, communication tout au long du projet…) - Conduire le diagnostic sur la santé et les conditions de travail des salariés en faisant appel à un prestataire externe - Analyser les résultats et définir des préconisations d'actions - Actualiser le PAQT en intégrant les nouvelles actions identifiées - Intégrer les enseignements dans la méthodologie nationale de conduite des changements - Communiquer à l'attention du réseau sur les résultats obtenus et les actions retenues
	Local	- Participer au diagnostic national - Diffuser en interne les résultats obtenus et les actions retenues, en associant les salariés, les managers et les IRP - Actualiser le PAQT de l'organisme
	Ucanss	- Organiser dans le cadre de l'INC Branche famille le pilotage et le suivi de du diagnostic - Organiser dans le cadre de la CPS Ucanss des temps réguliers d'information et d'échange sur les avancées du projet national de la Cnaf
Echéances		**2014 :** Réalisation du diagnostic et identifications des actions à conduire **1er trimestre 2015 :** Communication sur les résultats obtenus et actions retenues / Actualisation du PAQT
Indicateurs		- Nombre des préconisations d'actions effectuées - Nombre et nature des actions de communication mises en oeuvre - Nombre de présentations faites à la CPS - Nombre d'actions intégrées dans le PAQT

Action 8 : Accompagner les organismes dans la prévention et la gestion des incivilités et agressions à l'accueil (Objectif SDRH)

Objectif :

Prévenir les incivilités, protéger les salariés contre les agressions externes et gérer les situations de crise.

Cette action est à articuler avec l'action 15 qui vise à accompagner les organismes et les salariés dans la réparation des dommages qu'ils ont pu subir.

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Déploiement d'un outil de signalement, d'alerte et de suivi ayant pour objectif de recenser et d'analyser l'ensemble des incidents liés aux incivilités, d'en identifier les conditions et causes pour permettre la mise en place des actions de prévention idoines et efficaces. - Elaboration et diffusion d'une campagne de communication interne qui intégrera : - les supports accompagnant la diffusion de l'outil : un support de communication ; un guide utilisateurs ; un guide de paramétrage ; un mode d'emploi synthétique à l'usage des agents en contact avec le public pour une prise en main facilitée de l'outil, - des affiches de lancement général pour la communication interne; - Elaboration et diffusion d'une campagne de communication externe pour sensibiliser le public à la problématique des incivilités - Actualiser et compléter le kit incivilités à partir des travaux d'un groupe de travail associant des caf
	Local	- Déployer et utiliser localement l'outil, - Communiquer aux salariés de l'organisme les supports accompagnant l'outil afin d'en faciliter l'utilisation, - Diffuser localement la campagne de communication interne et externe - Pour certains organismes, participer aux travaux du groupe de travail
Echéances		**31-12-2013** : Diffusion du 1er lot de l'outil et campagne de communication interne **2014** : Livraison du 2ème lot de l'outil et communication externe **2014/2015 :** Actualisation du kit incivilités **Période COG :** Repérage de bonnes pratiques
Indicateurs		- Nombre des signalements - Nature des signalements - % de signalements ayant donné lieu à un suivi

Action 9 : Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale (Objectif SDRH)

Objectif :
Accompagner les salariés dans leur recherche d'une meilleure conciliation vie professionnelle / vie familiale.

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Organiser le repérage et le partage des pratiques innovantes d'organismes en faveur de la conciliation VP / VF - Promouvoir la charte de la parentalité en entreprise au sein du réseau - Conduire une étude sur les conditions de développement du télétravail pour les salariés de la branche - Elaborer et mettre en œuvre une charte sur l'utilisation des NTIC et la promouvoir à l'interne et à l'externe
	Local	- Adapter et mettre en œuvre localement la charte sur l'utilisation des NTIC - Pour les organismes ayant déjà mis en place le télétravail ou souhaitant le mettre en place, mise en conformité de leur dispositif avec l'accord Ucanss et les orientations de la Cnaf - Participer aux différentes actions de repérage des pratiques innovantes en faveur de la conciliation VP / VF et du soutien aux fonctions parentales -
	Ucanss	- Négociation d'un protocole d'accord sur le télétravail
Echéances		**2014 :** Conduite de l'étude sur les conditions de développement du télétravail Elaboration et mise en œuvre de la Charte sur l'utilisation des NTIC **Sur toute la période du plan :** Organiser le repérage et le partage de pratiques innovantes
Indicateurs		- Nombre d'actions de repérage et de partage des pratiques innovantes mises en œuvre - Existence de la charte nationale sur l'utilisation des NTIC - Nombre d'accords télétravail - % d'organismes adhérant à la charte de la parentalité

Action 10 : Identifier et former un réseau de référents Santé et Sécurité au travail

Objectif :
Disposer en interne de référents locaux formés et outillés chargés de participer à l'animation de la politique de prévention des risques professionnels au sein de l'organisme et de relayer les orientations nationales

Présentation de l'action :		
Description	***National***	- Diffusion d'un guide d'accompagnement à la mise en œuvre de la Loi du 20 juillet 2011 sur la réforme de la médecine du travail (rappel du cadre légal, définition du rôle des différents acteurs de la santé et sécurité au travail…) - Participation aux travaux de la CPS pour élaborer un référentiel de compétence du référent santé et sécurité - Participation à la conception et au déploiement de l'offre de formation en lien avec l'Ucanss et la CPS -
	Local	- Désignation, après avis du CHSCT, d'un référent santé et sécurité au travail et information de la Cnaf - Présentation des référents en interne (salariés, managers,…) - Formation du référent
	Ucanss	- Elaboration d'un référentiel de compétence des référents santé et sécurité au travail dans le cadre de la CPS - Elaboration avec les caisses nationale et en lien avec la CPS d'une formation spécifique à destination de ces référents
Echéances		**1er semestre 2014 :** Diffusion du guide d'accompagnement à la mise en œuvre de la loi du 20 juillet 2011 **Fin 2014 :** Désignation locale des référents et communication à la Cnaf Conception et déploiement de la formation
Indicateurs		- Nombre de référents désignés - Nombre de référents formés - % de référents désignés et formés au 31/12/2014

Action 11 : Elaborer et mettre à jour le(s) documents(s) unique(s) des organismes

Objectif :
Inscrire le Document Unique (DU) dans une démarche de prévention et d'évaluation des risques pour la santé

Présentation de l'action :		
Description	***National***	- Participer dans le cadre de la CPS à à l'élaboration d'une méthodologie partagée pour réaliser les documents uniques - Accompagner son déploiement auprès des organismes
	Local	- Elaborer et mettre à jour, conformément au cadre légal et conventionnel, au moins une fois par an et chaque fois que cela est utile, leur document unique en concertation avec les partenaires sociaux - Veiller à ce que le DU soit, comme l'exige l'article 3.12 du protocole d'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, fondé sur une écoute terrain des salariés - Intégrer dans le DU un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail - Mettre à disposition des représentants du personnel, du médecin du travail, mais aussi de l'inspecteur du travail et ingénieurs conseils ou contrôleurs de sécurité des CARSAT sur simple demande le DU - Rendre le DU accessible aux travailleurs et indiquer sur une affiche sur le lieu de travail où il est possible de le consulter - Proposer une méthodologie d'articulation entre le DU et le programme de prévention
	Ucanss	Elaborer, en lien avec la CPS, une méthodologie interbranches pour réaliser les documents uniques
Echéances		**1er semestre 2014 :** Désignation des référents santé **31 décembre 2014 :** Formation des référents santé **Tout au long de la période :** Elaboration et mise à jour du document unique
Indicateurs		- Livraison de la méthodologie - Retour des Caf sur l'utilisation de celle-ci - % de DU mis à jour

Action 12 : Conduire l'enquête Vie au Travail en 2016 (Objectif SDRH)

Objectif :

Contribuer à l'évaluation du climat social aux niveaux local et national

Orienter les politiques ressources humaines locales et nationale (en termes d'organisation, management, formation, gestion des emplois et compétences, communication interne…)

Alimenter la préparation des orientations stratégiques de la prochaine Cog

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Contribuer à la conception du questionnaire et organiser sa diffusion dans le réseau - Assurer la communication nationale du projet - Exploiter et analyser les résultats, les partager avec les directions d'organisme - Intégrer les résultats de l'enquête vie au travail et l'analyse qui en a été faite dans les réflexions lors de l'actualisation du PAQT ou du SDRH - Diffuser un outil méthodologique pour analyser les résultats locaux
	Local	- Assurer localement la communication du projet afin d'encourager la participation des salariés - Réaliser des diagnostics locaux à partir de l'outil fourni par la Caisse nationale - Intégrer les résultats de l'enquête Vie au travail dans leur réflexion lors de l'actualisation de leur PAQT ou de leur SDRH local
	Ucanss	- Veiller à articuler le BSI 2016 et l'enquête vie au travail de la Branche famille
Echéances		2016
Indicateurs		- Taux de réponse global à l'enquête

Action 13 : Permettre à tous les salariés d'accéder à une cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique

Objectif :

Permettre aux salariés qui en ressentent le besoin d'aborder les sujets d'ordre professionnel ou personnel pouvant occasionner un sentiment ou une situation de mal être au travail.

Offrir une écoute et un accompagnement psychologique individualisés, anonymes et confidentiels aux salariés de la Branche Famille

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Assurer le suivi et la reconduction du marché passé avec la société - Analyser annuellement les éléments statistiques (quantitatifs et qualitatifs) de recours à la cellule d'écoute et les partager avec les directions d'organismes - Alimenter la réflexion sur les facteurs de tension en matière de RPS au sein de la Branche - Alerter les directeurs d'organismes en cas de signalement et effectuer un suivi - Organiser périodiquement une communication à l'attention des salariés de la Branche sur l'existence de cette cellule
	Local	- Informer chaque nouveau salarié de l'existence de cette cellule d'écoute - Etre le relais de la Caisse nationale dans la mise en œuvre périodique d'actions de communication - Veiller à assurer la prise en charge et le suivi des salariés ayant fait l'objet d'un signalement et accepté de lever l'anonymat
Echéances		Bilan annuel pendant la p**ériode de la COG**
Indicateurs		- Nombre de rapports d'analyse ayant été partagés avec les directions d'organisme

Action 14 : Diffuser des procédures types de gestion de situations de crise (suicide, harcèlement…)

Objectif :
Accompagner par la diffusion d'une méthodologie les organismes dans la gestion de situations de crise

Présentation de l'action :		

Description	***National***	- Elaboration de procédures type en lien avec des experts externes de la santé au travail (INRS, ANACT…) en cas :
		  - de suicide sur et hors du lieu de travail,
		  - mort accidentelle ou de malaise sur le lieu de travail,
		- Elaboration d'une fiche rappelant le rôle et les missions des experts externes de la santé au travail pouvant intervenir en cas de survenance d'un des évènements ci-dessus mentionnés (INRS, ANACT, médecin du travail, psychologue du travail, cellule d'écoute, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle…)

	Local	- Adapter en lien avec le CHSCT et le médecin du travail les actions de prévention - Mettre en œuvre les procédures identifiées en cas de survenance d'un des évènements identifiés - Informer la Caisse nationale de la survenance d'un évènement de ce type
Echéances		2014 : Diffusion des fiches
Indicateurs		- Nombre de fiches diffusées - Nombre de situations de crise signalées

Action 15 : Accompagner le salarié dans la réparation des dommages dont il peut être victime suite à une agression

Objectif :
Soutenir les salariés victimes de situations de crise (agressions avec intentions de nuire à un tiers)

Présentation de l'action :

Description	***National***	- Communiquer sur les dispositions contenues dans le marché national d'assurance branche Famille - Renouveler le marché d'assurance national à partir de 2014
	Local	- Informer les salariés victimes d'agressions des droits dont il dispose en application du marché national - Effectuer ou permettre au salarié concerné d'effectuer la déclaration de sinistre auprès de l'assureur dans les 5 jours ouvrés de sa réalisation - Accompagner le salarié dans ses démarches
Echéances		**Période COG**
Indicateurs		- Nombre de sinistres déclarés - Nombre et % de dossiers pris en charges

LES EXPERIMENTATIONS DU PAQT

Expérimentation 1 : Organiser un dialogue avec les salariés sur la notion de qualité du service rendu

Objectif :
Favoriser et prendre en compte l'expression des salariés afin d'améliorer la qualité de service rendue aux allocataires et partenaires Disposer d'une vision partagée au niveau des collectifs de travail

Nombres d'organismes concernés :	***Identification des organismes :***
Trois organismes minimum	Au volontariat

Présentation de l'action :		
Modalité de mise en œuvre	- Organisation de trois expérimentations selon trois types de clients (allocataires, internes, partenaires) et associant des représentants des différents services concernés	
Durée de l'expérimentation	1 an	***Echéance :*** 2015
Modalités d'évaluation	- Suivi par la Cnaf à travers un groupe composé des pilotes locaux d'expérimentation	

Expérimentation 2 : Organiser des carrefours d'échanges de pratiques entre managers intra ou inter-organismes (Objectif SDRH)

Objectif :

- Partager les problématiques de management entre pairs
- Favoriser le développement de leurs compétences et encourager le management en collégial
- Elaborer un recueil de bonnes pratiques du manager

Nombres d'organismes concernés :	***Identification des organismes :***
Deux organismes au minimum en intra Une expérimentation en inter-organismes	Au volontariat

Présentation de l'action :

Modalité de mise en œuvre	- En intra : Organiser des réunions spécifiques pour les managers opérationnels et pour les managers stratégiques - En inter : Fixer des thématiques à chaque réunion	
Durée de l'expérimentation	1 an	***Echéance :*** 2014 : Recueil bonnes pratiques
Modalités d'évaluation	- Par les pilotes, retour sur les modalités retenues pour la mise en œuvre de cette expérimentation, les difficultés rencontrées, les bénéfices et un bilan plus quantitatif (nombre de participants, de réunions…).	

Expérimentation 3 : Identifier les marges d'autonomie possibles dans le travail

Objectif :

Créer un dialogue avec les agents sur leur travail en lien avec les IRP afin de repérer les adaptations possibles de l'organisation susceptibles de rendre les salariés plus autonomes et contribuer à une meilleure implication

Nombres d'organismes concernés :	***Identification des organismes :***
Deux ou trois organismes	Au volontariat

Présentation de l'action :

Modalité de mise en œuvre	- Dans un premier temps, l'expérimentation serait conduite dans les secteurs de la production.	
Durée de l'expérimentation	1 an	***Echéance :*** 2015
Modalités d'évaluation	- Par les pilotes, retour sur les modalités retenues pour la mise en œuvre de cette expérimentation, les difficultés rencontrées, les bénéfices et un bilan plus quantitatif (nombre de participants, de réunions…).	

Expérimentation 4 : Identifier les modalités possibles d'association des salariés et du CHSCT aux réflexions relatives à l'organisation des postes de travail

Objectif :

2 objectifs :

- Recenser et identifier au sein du réseau les expériences déjà menées en la matière dans le but de les partager
- Associer des salariés et le CHSCT au sein d'un ou deux organismes dans le cadre d'un projet type (déménagement, réaménagement des locaux, mise en place de l'accueil sur rdv, mise en place du télétravail…)

Nombres d'organismes concernés :	***Identification des organismes :***
Second objectif : 1 ou 2 organismes	Au volontariat

Présentation de l'action :

Modalité de mise en œuvre	Pour le deuxième objectif, il conviendra d'identifier dans un premier temps les organismes devant mener un projet pouvant être concerné.	
Durée de l'expérimentation	1 an	***Echéance :*** 2014 Appel au volontariat pour les expérimentations, puis le calendrier de mise en œuvre sera déterminé avec le ou les organismes en fonction du calendrier de mise en œuvre de leur projet 2015 pour le recensement
Modalités d'évaluation	- Par les pilotes, retour sur les modalités retenues pour la mise en œuvre de cette expérimentation, les difficultés rencontrées, les bénéfices et un bilan plus quantitatif (nombre de participants, de réunions…).	

Annexe : répartition des actions par niveaux de prévention et en fonction des besoins fondamentaux des salariés

Plan d'Actions Qualité de Vie au Travail

	Niveaux de prévention			Besoins fondamentaux				
	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Sens et qualité du travail	Autonomie et maîtrise de sa charge de travail	Reconnaissance	Evolution professionnelle	Sécurité
Action 1	X			X			X	
Action 2	X					X	X	
Action 3	X			X		X		
Action 4	X			X	X			
Action 5	X			X		X		
Action 6		X		X		X		
Action 7	X			X	X	X	X	X

Plan d'Actions Qualité de Vie au Travail

	Niveaux de prévention			Besoins fondamentaux				
	Primaire	Secondaire	Tertiaire	Sens et qualité du travail	Autonomie et maîtrise de sa charge de travail	Reconnaissance	Evolution professionnelle	Sécurité
Action 8	X	X	X	X		X		X
Action 9	X			X	X			
Action 10	X	X		X				X
Action 11	X	X		X				
Action 12	X					X		
Action 13			X			X		
Action 14			X	X				
Action 15			X	X				